

労働保険の役割

菊池 馨実

労働保険は、労働政策と社会保障政策の双方にかかわる制度である。

本特集がそうであるように、労働保険は労働政策の面から論じられることが多い。日本型雇用が揺らぎをみせている昨今、労働市場の流動化、働き方の多様化といった状況の下、労働保険の職業生活におけるセーフティネットとしての役割はますます増大している。兼業・副業やフリーランスといった「新しい働き方」の拡大に伴う環境整備の必要性は高い。

他方、労働保険は社会保険制度の一環をなしており、社会保障政策として論じられる面もある。昨今、年金・医療・介護保険といった社会保険が給付範囲及び給付水準の縮減や負担の増大を伴う制度改正を繰り返しているのと対照的に、労働保険については保障範囲等を拡大する方向での議論が積極的になされている。2020年改正では、複数就業者の労災保険給付の拡充、複数の就業先に雇用される65歳以上の者への雇用保険の適用拡大などが行われた。直近では、労政審の労災保険部会で特別加入制度の対象範囲拡大が議論されている。こうした施策は、先述した労働保険の役割の増大に加えて、超高齢社会日本における「支え手」の確保という面からも充実が求められる。

とはいえ、労働保険が保険の技術を用いた仕組みである以上、その限界も意識せざるを得ない。新型コロナウイルス対策として2020年6月に制定された臨時特例法では、雇用安定事業の特例として、休業期間中に休業手当を受けられなかった中小企業の被保険者に対して新たな休業支援金を設けるとともに、雇用保険の被保険者でない労働者についても、この新たな休業支援金に準じた給付金の支給を行うこととした。後者は雇用保険の枠外に設定せざるを得ない以上、財源も公費に求

めざるを得ず、恒久的な仕組みとするのも難しい。

労働保険の適用拡大（労災保険特別加入制度の拡大、労働者概念の拡張など）だけが問題解決の方策というわけでもない。例えば、障害者雇用に関して、一方で労働法規による保護を念頭におきながらも、他方で個別的な支援（事業主による合理的配慮、福祉サービス給付）の対象でもあり、その生活保障のあり方は、労働保険の適用を含むさまざまな制度設計があり得る。2020年雇用保険法改正により、育児休業給付の失業等給付からの独立と育児休業給付資金の設立が図られたけれども、そもそも育児に対する所得保障が雇用保険で図られねばならない論理的必然性はない。菅政権の政策目標として掲げられている不妊治療の医療保険適用問題への対応を含め、子ども・子育て関連給付をまとめた新たな制度枠組みを設けるといふ構想もあり得ないわけではない。

労働保険を中核に、適用対象拡大の限界を探る政策論も重要である。他方、「新しい働き方」への着目をひとつの導きの糸として、雇用労働から社会参加的活動に至るまで段階に応じた法的規制ないし保護を構想するとの発想もあり得る。その典型例が、先述した障害者雇用をめぐる諸課題であり、またいわゆる第二のセーフティネット（求職者支援・生活困窮者自立支援など）における多層的な就労（準備）支援策の構築である。

現実の政策選択は経路依存的になることを免れないとしても、研究にその必然性はない。ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた不透明な時代だからこそ、既存の枠組みに過度に縛られ過ぎない柔軟な発想も求められよう。

（きくち・よしみ 早稲田大学法学学術院教授）